

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Siagian (2017) tentang “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung”. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemampuan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Emeka dkk (2015) dengan tema “*The Effect of Employee Motivation on Organizational Performance of Selected Manufacturing Firms in Enugu State*”. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arini dkk (2015) tentang “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Perkebunan Nusantara X Djombang Baru”. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan kerja.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wardani (2017) tentang “Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Smart Tbk Surabaya”. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial positif berpengaruh pada kinerja karyawan, kemampuan, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan kerja.
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Suhaji (2012) tentang “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PNPM Mandiri Perdesaan Jawa Tengah”. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja

secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial positif berpengaruh pada kinerja karyawan, kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi.

Dari penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian saat ini. Persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel yang digunakan yang meliputi kemampuan, motivasi dan kinerja. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada teori serta objek yang digunakan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

Mangkunegara (2007:67) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Robbins (2008:260) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang disetujui bersama. Kriteria yang sebelumnya telah ditetapkan perusahaan dan disetujui bersama merupakan tolak ukur dari hasil kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang didapat karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

a) Indikator Kinerja

Indikator – indikator kinerja menurut Mangkunegara (2007:75) yaitu :

- 1) Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama karyawan menyelesaikan tugas dalam setiap harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan ekstra.
- 2) Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan. Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

b) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor kemampuan (*ability*): secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan dengan IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari – hari, maka karyawan tersebut

akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Para karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

- 2) Faktor motivasi (*motivation*): motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kemampuan

Menurut Robbins dan Judge (2008:57) kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas yang dimiliki setiap individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan tertentu. Kemampuan individu pada hakekatnya dibagi menjadi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan yang sempurna.

Kemampuan merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2001:117). Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

a) Klasifikasi Kemampuan Kerja

Menurut Fitz dalam Swasto (2000:80) mengemukakan bahwa kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan pengetahuan, yaitu suatu pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui berkaitan dengan tugas – tugas individu dalam organisasi.
- 2) Kemampuan keterampilan, yaitu kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
- 3) Kemampuan sikap, yaitu kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, objek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

3. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2007:83) motivasi merupakan suatu kondisi yang mampu mendorong karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat diartikan bahwa seseorang tersebut memiliki alasan kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya.

Gitosudarmo dalam Sutrisno (2011:109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dirasakan para karyawan sehingga mampu menyebabkan karyawan melakukan segala aktivitas atau kegiatan untuk mencapai keinginannya.

a) Teori Motivasi

1) Teori Isi

Teori isi memusatkan penyebab perilaku karyawan yang didasari pada kebutuhan karyawan, motif yang mendorong, menekan, memacu dan menguatkan karyawan melakukan kegiatan.

Teori ERG adalah pengklasifikasian piramida kebutuhan manusia yang digagas Maslow menjadi tiga kategori. Ketiga tingkatan kebutuhan itu adalah; eksistensi, kekerabatan, dan pertumbuhan.

Alderfer dalam Sutrisno (2011:135) mengungkapkan teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existence needs* (Keberadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisik eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, gaji, dan kondisi kerja.
- b. *Relatedness needs* (Kekerabatan) adalah keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Kebutuhan

untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan rekan kerja. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan prestise dalam teori Maslow.

- c. *Growth needs* (Perkembangan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengembangkan dan meningkatkan diri sendiri, dan berpengaruh pada lingkungan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2) Teori Proses

Teori proses mengemukakan proses yang terjadi didalam pikiran seseorang yang pada akhirnya membuat orang menampilkan tingkah laku.

- a. Teori Keadilan (S. Adams)

Teori ini mengungkapkan bahwa karyawan akan selalu membandingkan antara masukan dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha dengan hasil atau penghargaan yang diterima. Keyakinan tentang adanya ketidakadilan akan berpengaruh pada perilaku pelaksana kegiatan. Faktor kunci bagi manajer yaitu mengetahui apakah ketidakadilan dirasakan

oleh karyawan. Teori keadilan ini memberikan implikasi bahwa penghargaan harus diberikan sesuai yang dirasa adil oleh individu yang bersangkutan.

b. Teori Reinforcement (B.F. Skinner)

Teori Reinforcement mengemukakan bahwa rangsangan yang didapat akan mengakibatkan atau memotivasi timbulnya respon dari karyawan yang selanjutnya akan menghasilkan suatu konsekuensi yang akan berpengaruh pada tindakan selanjutnya. Tingkah laku dengan dampak positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan dampak negatif cenderung untuk tidak diulang. Sehingga motivasi mereka akan tetap terjaga untuk menghasilkan hal-hal yang positif.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Alderfer dalam Sutrisno (2011:135) terdapat 3 dasar kebutuhan yang dapat menjadi indikator motivasi, yaitu:

- a. *Existence need* (Keberadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisik eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, gaji, dan kondisi kerja.
- b. *Relatedness need* (Kekerabatan) adalah keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Kebutuhan untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting.

Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan rekan kerja. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan prestise dalam teori Maslow.

- c. *Growth need* (Perkembangan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengembangkan dan meningkatkan diri sendiri, dan berpengaruh pada lingkungan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

4. Hubungan Antar Variabel

a) Hubungan Kemampuan dan Motivasi dengan Kinerja

Kemampuan dan motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kinerja, karena kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan motivasi akan membuat karyawan merasa bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya baik, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi maka akan berdampak kepada penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arini dkk (2015) yang menunjukkan hasil bahwa kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

b) Hubungan Kemampuan dengan Kinerja

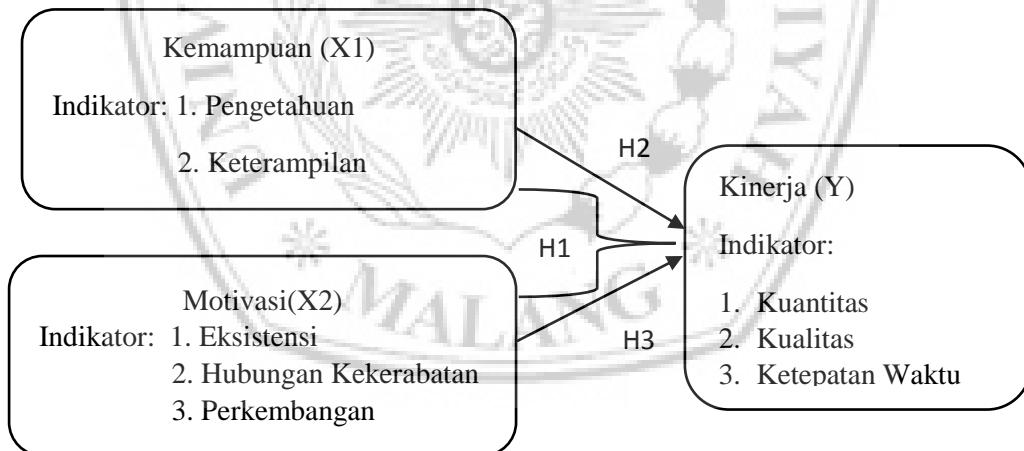
Masalah kinerja tidak dapat dipisahkan dari kemampuan kerja karyawan. Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan (*ability*). Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja. Melalui peningkatan kemampuan kerja, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c) Hubungan Motivasi dengan Kinerja

. Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Gomes (2003:177) kinerja (*performance*) adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya, dengan peningkatan kinerja karyawan keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (*outcome*) yang meningkat dari tahun ke tahun, oleh karena itu motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan harus terus dilakukan.

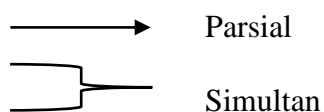
C. Kerangka Pikir

Berdasarkan konsep teori yang telah dijelaskan terdapat hubungan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk variabel bebas yang pertama mengenai Kemampuan Mangkunegara (2007:67) ditemukan apabila karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam pekerjaannya maka kinerja dari karyawan tersebut akan baik, begitu pula sebaliknya, sedangkan untuk variabel Motivasi, Gomes (2003:177) mengemukakan bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan konsep teori yang dijelaskan dapat dibuat kerangka pikir sebagai berikut.



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2004) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis berfungsi sebagai pegangan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya dan kenyataannya. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dasarnya adalah penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Penelitian dari Suhaji (2012) menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengajukan hipotesis;

H1: Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Wardani (2017) menunjukkan hasil bahwa kemampuan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengajukan hipotesis;

H2: Terdapat pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Setiawan dan Siagian (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka

kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengajukan hipotesis;

H3: Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

